

■ 経営協議会の学外委員からの意見を法人運営の改善に活用した主な取組事例

平成26年度

開催日	委員からの質疑・意見	対応内容
第1回 2014.5.2(金)	給与支給制度の改正について ○カウンセラー、スクールカウンセラーの年間90時間の使い方を示してほしい。	1日3時間のカウンセリングを30週で年間90時間を配分した。なお、時間増の要望のあった附属岡崎小学校に30時間、附属岡崎中学校に61時間を追加配分した。今後も各校の需要及び緊急性に個別に対応して、有効活用を図りたい。
	○教員就職特任指導員などで学生の教員採用試験対応をやっていることは良いことである。	平成27年度から、教員採用試験の面接対策として人員を5人から10人に増員する予定である。これにより、総勢40人の指導体制で教員採用試験の支援を行うこととしている。
第3回 2014.10.29(水)	早期退職制度の改正について ○募集する人数の制限を規程に明文化するべきと思う。	募集人数は、その年の状況等を踏まえて、役員会で決定することとした。募集人数は、募集の目的、退職すべき期日、募集の期間とともに「募集実施要項」に記載した。
第4回 2014.12.18(木)	過去5年間における卒業者の就職先状況について ○正規採用、臨時採用はやむを得ないが、あくまで大学は正規採用されるよう支援していくことが大事である。 大学院修了生の教員就職率が学部卒業生より低いこと、及び大学院修了生で臨時の割合が学部卒業生より高いのはなぜか。分析はしているか。	次年度以降も元愛知県・名古屋市の教員による小論文指導、願書指導、面接指導などの支援を継続し、教員採用試験正規採用者数増に努めたいと考えている。 大学院修了生の教員志向が薄いことが全国の教員養成大学の既設の教育学研究科の課題になっている。また、学部学生に比べると教員採用試験対策に熱心ではない。 今後は、大学院生の教員就職離れを分析し、教員採用率向上のための支援をより一層充実させたい。
第5回 2015.1.26(月)	平成25年度財務レポートについて ○レーダーチャートで他大学と比較し、自分たちがどういうポジションにいて、どういうところを改善しなくてはいけないかと、ベンチマーク的に使うことはとても大事なことである。	財務委員会及び役員会へ報告し、他大学の状況と比較することにより、翌年度の予算配分等の参考になっている。
	○基礎データの附属図書館の蔵書数が年々減ってきているのはなぜか。その理由を記載しておくとうい。	法人化時の不明図書を平成21年、22年度に除却したこと、及び図書館の狭隘化のため、退職教員（毎年10名前後）からの貸出図書の返却分について、重複するものを除却したことなどによるものである。蔵書整理により減少した旨を記載した。

※経営協議会の各議案に関する基本的な質疑・応答については、省略している。